

Settimana corta, modelli variabili su orario e soluzioni retributive

La scrittura degli accordi

Può esserci un'alternanza fra periodi regolari e fasi con giorni di lavoro ridotti

Per sostenere le ore di assenza, uso di permessi o rimodulazione della paga

Pagina a cura di
Aldo Bottini

Rimodulazione dell'orario di lavoro, utilizzo eventuale dei permessi, effetti sulla retribuzione. Sono alcuni dei punti chiave da affrontare nelle aziende che decidono di sperimentare la cosiddetta settimana corta. È un tema del quale si parla sempre più spesso, sull'onda di alcuni esperimenti in atto in varie imprese, che hanno adottato, generalmente con accordi sindacali, modelli di riduzione e diversa distribuzione dell'orario di lavoro, che portano al risultato di concentrare, quantomeno per alcune settimane all'anno, la prestazione lavorativa dal lunedì al giovedì (in alcuni casi al venerdì mattina).

L'interesse per queste forme di sperimentazione è certamente elevato, e si estende ben al di là dei singoli casi in cui è stato attuato. Secondo una ricerca del Politecnico di Milano su un campione di aziende, il 13% dei lavoratori ha sperimentato la settimana corta, e il 78% desidererebbe sperimentarla.

Tutto questo si inserisce, peraltro, in una tendenza europea a spe-

rimentare progetti pilota di riduzione dell'orario settimanale di lavoro che, a quanto pare, stanno dando risultati positivi sia per le persone che per le organizzazioni. Non è un caso, peraltro, che questo tipo di sperimentazioni si sia moltiplicato a valle della pandemia.

L'esplosione dello smart working, che ha fatto "assaporare" a gran parte dei lavoratori dipendenti (quelli con mansioni "remotizzabili") una diversa e più flessibile modalità di lavoro, ha per converso allargato il divario con quelle categorie di lavoratori costrette alla presenza e al rispetto di un orario.

Di qui l'idea di provare a immaginare anche per queste categorie di lavoratori, escluse per la tipologia delle loro mansioni dalla possibilità di accedere al lavoro agile, una qualche forma di flessibilità del tempo di lavoro e di work-life balance. D'altra parte, è ormai assodata la maggiore sensibilità dei millenials e ancor più della cosiddetta generazione Z per la conciliazione vita-lavoro e per una flessibilità lavorativa che dia qualche margine di possibilità di scelta rispetto al tempo di lavoro. Il che fa ritenere che anche la settimana corta, così come lo smart working, possa costituire per le aziende un significativo fattore di attraction e retention nella non sempre facile ricerca di giovani qualificati.

Detto ciò, un'analisi delle sperimentazioni in corso rivela che non esiste in realtà un modello unico di settimana corta.

In alcuni casi, il risultato si ottiene semplicemente redistribuendo su quattro giorni l'orario settimanale di lavoro, che rimane invariato. In pratica si lavora più ore al giorno per

quattro giorni, in alcune settimane. Ovviamente in questo caso non si pone neppure il tema di un impatto sulla retribuzione, che rimane assolutamente invariata. Va peraltro ricordato, al riguardo, che la possibilità di una diversa distribuzione settimanale dell'orario normale di lavoro è già presente nella legge 66/2003 sull'orario di lavoro, che, rimuovendo il limite delle otto ore giornaliere, ha aperto al cosiddetto orario multiperiodale, cioè alla possibilità di rispettare il limite delle 40 ore settimanali come media su un periodo individuato dai contratti collettivi (non superiore all'anno). In pratica, lavorare di più in alcune settimane per lavorare meno in altre.

In altri casi, invece, l'orario giornaliero non varia, e la settimana corta comporta una riduzione dell'orario complessivo di lavoro. Generalmente, in questi casi, non tutte le settimane sono «corte», ma si pianifica, tenendo conto delle esigenze aziendali, un'alternanza tra settimane

corte e settimane «piene».

Sotto un profilo di sostenibilità, si può porre poi il tema di come finanziare (o co-finanziare) una generalizzata riduzione dell'orario di lavoro. La soluzione più semplice, adottata in alcune situazioni, consiste nell'utilizzo (cioè nell'assorbimento) di una parte dei permessi retribuiti previsti, con diverse denominazioni, dai vari contratti collettivi, talvolta proprio con l'espressa finalità di operare riduzioni dell'orario di lavoro. Una soluzione che però non sempre incontra il favore delle organizzazioni sindacali, che tendono spesso a voler mantenere i permessi nella disponibilità individuale del lavoratore. Tanto che, in alcuni casi, l'assorbimento di una parte dei permessi "generici" è stato controbilanciato da un aumento della quantità di permessi specificamente indirizzati al soddisfacimento delle più svariate esigenze personali e familiari.

Vi sono poi soluzioni più complesse e variegate, che prevedono un parziale assorbimento dei permessi e una ridefinizione della retribuzione in relazione alla riduzione di orario, accompagnata però da specifiche indennità e/o da incentivi costituiti da misure di welfare aziendale, finalizzate all'incremento del benessere personale e familiare.

In comune a quasi tutte le iniziative c'è il carattere volontario e soprattutto sperimentale del nuovo modello di orario, indispensabile in questa fase per testare l'impatto, che al momento sembra essere positivo, tanto sul benessere delle persone quanto sul mantenimento, e possibilmente sull'incremento, dei livelli di produttività.



Le iniziative adottate finora dalle aziende hanno un carattere sperimentale e l'adesione è volontaria